

відмінністю між ними є те, що трудовий потенціал більше стосується масштабів країни, регіону, а не окремо взятого підприємства та відображає особливості процесів суспільного відтворення та соціально-трудових стосунків в країні, чого не може охарактеризувати кадровий потенціал.

Кадровий потенціал найчастіше відображає сукупність якісних та кількісних характеристик робітників або цілих колективів підприємства, а трудовий потенціал, в свою чергу, відображає можливу дієздатність робітників або колективів в процесі створення матеріальних благ та послуг, необхідних суспільству країни.

Однією із досить важливих особливостей в управлінні кадровим потенціалом сучасних готельних підприємств є орієнтація на особистість кожного окремого працівника, врахування його професійних, ділових, соціально-психологічних та фізіологічних якостей. Якщо ці якості робітника залишити без уваги, то може виникнути дисбаланс професійно-кваліфікаційних характеристик працівника із вимогами робочого місця, що в першу чергу загрожує

рівню надання готельних послуг та рівню конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, сучасні складні умови господарювання вимагають від вітчизняних готельних підприємств швидких адаптивних дій та комплексного впливу на рух усіх існуючих всередині підприємства потоків — інформаційних, фінансових та звичайно - кадрових. Кадри виступають важливим стратегічним ресурсом будь-якого підприємства, тому управління кадровим потенціалом вимагає все більш досконалих та інноваційних комплексних підходів, методів, засобів впливу на виникаючі кадрові ситуації.

І. Агафонова Л. Г. Туризм, готельний та ресторанний бізнес: ціноутворення, конкуренція, державне регулювання : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. Г. Агафонова, О. С. Агафонова. – К. : Знання України, 2002. – 352 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Бузаджи О.О.

Науковий керівник – Єфременко Т.М., канд. техн. наук, доцент

Сьогодні робота працівників індустрії гостинності полягає у виробництві та кваліфікованому наданні послуг своїм гостям. Задоволення якістю отриманих послуг переходить у формування позитивного іміджу про місто, регіон, країну та забезпечує потенційну можливість повторного використання послуг.

Метою роботи є теоретичне узагальнення особливостей управління інтелектуальним потенціалом персоналу готельних підприємств.

Упродовж останніх десятиліть значно посилилася увага вітчизняних і зарубіжних науковців до дослідження інтелектуальних можливостей людини і різноманітних аспектів інтелектуальної діяльності на підприємствах, зокрема формування, оцінювання і використання інтелектуального потенціалу персоналу.

Однією із категорій, на якій базується поняття «інтелектуальний потенціал», є інтелект. Це певний рівень здатності людини до вирішення завдань і проблем певної складності. Р. Солсо [1] під інтелектом розуміє можливість здобувати, відтворювати і використовувати знання для усвідомлення певних ідей, понять, взаємовідносин, а також самому усвідомлено використовувати отримані знання.

Між ключовими поняттями - інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал існує певна кореляція.

На думку багатьох дослідників, інтелектуальний капітал - це інтелектуальний потенціал, що активно використовується людиною або суб'єктами господарювання у процесі економічного розвитку з метою отримання доходу.

З позиції філософської категорії, інтелектуальний капітал розглядається як здатність до мислення, пізнання, особливо до його вищих теоретичних рівнів, що властиві інтелекту. Стосовно ж до капіталу, у цьому інтелектуальний капітал розглядається як накопичення наукових, теоретичних і практичних знань людства, суспільства про відповідні дії, процеси, проблеми, рішення.

Інтелектуальний потенціал при цьому трактується як можливість, створенні інтелектуальними ресурсами різних рівнів, щодо реалізації певної мети.

Взагалі, інтелектуальний потенціал є не просто сукупністю інтелектуальних ресурсів, а цілісною, динамічною системою, у якій всі інтелектуальні складові перебувають у взаємозв'язку і взаємодії. Інтелектуальний потенціал як система характеризується такими ознаками:

- інтелектуальний потенціал є сукупністю взаємодіючих між собою і зовнішнім середовищем компонентів, які формують єдине ціле, що має загальні властивості;

- як цілісний об'єкт, інтелектуальний потенціал складається з компонентів, кожен з яких містить низку елементів, які взаємодіють між собою і зовнішнім середовищем;

- кожному компоненту інтелектуального потенціалу притаманні певні властивості, які відрізняють його від інших компонентів;

– у своїй взаємодії і взаємозв'язку компоненти інтелектуального потенціалу забезпечують виконання поставлених завдань заради досягнення визначеної мети.

Інтелектуальний потенціал персоналу має надзвичайно складну сутність і багатовекторність прояву, яка реалізується через механізм його функціонування.

Проаналізуємо структуру інтелектуального потенціалу персоналу готельного підприємства.

До людського потенціалу відносять сукупність знань, навичок, кваліфікації, творчих здібностей окремого співробітника готельного підприємства, з його професійними якостями та здібностями, освітою, вихованням та культурою.

Організаційний потенціал визначає той потенціал творчої активності колективу співробітників готельного підприємства, який забезпечує ефективне використання людського капіталу, що дозволяє одержати більше, ніж суму зусиль окремих осіб підприємства.

Споживчий потенціал – це система довгострокових довірчих та взаємовигідних відносин робітників підприємства зі своїми клієнтами, постачальниками та споживачами.

Таким чином, важливість та значущість кожної з трьох складових інтелектуального потенціалу очевидна, а їх взаємодія сприяє створенню та збільшенню інтелектуального капіталу готельного підприємства.

1. Солсо Р. Л. Когнитивная психология: Пер. с англ. – М. : Тривола, 1996. – 600 с.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ГОСТИННОСТІ

Ільченко Д.І.

Науковий керівник – Єфременко Т.М., канд. техн. наук, доцент

Особливості надання послуг у сфері гостинності сьогодні вимагають забезпечення гнучких та ефективних організаційно-економічних механізмів, які б ураховували специфіку управління та маркетингу в індустрії гостинності. Одну з основних функцій у сфері обслуговування туристів та місцевих жителів (внутрішніх туристів) виконують готельні підприємства, котрі забезпечують житлом і побутовими послугами під час подорожі (близько 60 % витрат на подорож припадає саме на розміщення та харчування).

Метою роботи є дослідження сучасних аспектів управління конкурентоспроможністю підприємств гостинності.